Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 51 del 3 marzo 1997 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Lunedì, 3 marzo 1997** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 45

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 30 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici — concordato in data 3 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali, CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISNAL, CIDA, RdB/CUB, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/FSUR/DIRIGENTI e CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università relativo al quadriennio normativo 1994-1997 ed al primo biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 5 febbraio 1997.

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 30 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997 concordato il 3 dicembre 1996, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CIDA, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/FSUR/DIRIGENTI, CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università relativo al biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 5 febbraio 1997.

SOMMARIO

PARTE SECONDA

PARTE TERZA

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 30 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici — concordato in data 3 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali, CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISNAL, CIDA, RdB/CUB, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/FSUR/DIRIGENTI e CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 9, con il quale è stata determinata in lire 2.230 miliardi, in lire 3.800 miliardi ed in lire 3.800 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti Ministeri, aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo ... , scuola e università;

Vista la lettera prot. n. 7651 del 9 dicembre 1996 (pervenuta il 16 dicembre 1996) con la quale l'ARAN, in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994/31 dicembre 1995 per gli aspetti economici — concordato in data 3 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISNAL, CIDA, RdB/CUB, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/FSUR/DIRIGENTI e CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ.

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione dell'articolato corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del D.L.vo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visto l'art. 2, comma 1, del predetto testo concordato, il quale prevede che «il contratto decorre dal 1° gennaio 1994 e scade il 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1995 per la parte economica»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 — il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1992 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 0,34 miliardi ed in lire 0,59 miliardi gli specifici stanziamenti destinati, rispettivamente per gli anni

1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali dipendente dalle amministrazioni ricomprese nel comparto del personale delle università;

Considerato che il predetto testo concordato non risulta in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del tesoro;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994, dalla direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993, valorizzando la funzione e la responsabilità del personale con qualifica dirigenziale;

Tenuto conto che il testo concordato in questione realizza, come indicato nelle citate Direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno dei dirigenti allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette Direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle Amministrazioni pubbliche, contribuisce, con una maggiore responsabilizzazione dei dirigenti, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle Amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Vista l'autorizzazione espressa del Consiglio dei Ministri nella riunione del 30 dicembre 1996 concernente l'autorizzazione alla sottoscrizione del testo concordato tra l'ARAN e le confederazioni e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano...1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593 — relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995 per gli aspetti economici — concordato in data 3 dicembre 1996, con le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISNAL, CIDA, RdB/CUB, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/FSUR/DIRIGENTI e CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 30 dicembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 30 gennaio 1997
Atti di Governo, registro n. 106, foglio n. 4

A.RA.N.
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di autorizzazione alla sottoscrizione del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto università, il giorno 5 del mese di febbraio 1996, alle ore 13, presso la sede dell'A.RA.N. in Roma ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), rappresentata dai componenti del comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria: CGIL - CISL - UIL - CONFSAL - CISAL - CISNAL - CIDA - CONFEDIR - UNIONQUADRI - USPPI - CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ e CISL/FSUR/DIRIGENTI.

Al termine dei lavori le parti convengono e sottoscrivono il presente contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area della dirigenza dell'università per il quadriennio 1994-1997.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università relativo al quadriennio normativo 1994-1997 ed al primo biennio economico 1994-1995, sottoscritto il 5 febbraio 1997.

PARTE PRIMA

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica, ai sensi dell'art. 46 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, al personale con qualifica di dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dipendente dalle amministrazioni del comparto di cui all'art. 10 del DPCM 30 dicembre 1993, n. 593, richiamate, d'ora in avanti, con il termine "Amministrazioni".

2. Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato e integrato dai successivi interventi legislativi, è richiamato, d'ora in avanti, mediante la dizione "decreto n. 29".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il contratto decorre dal 1 gennaio 1994 e scade il 31 dicembre 1997 per la parte normativa e al 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di stipulazione del presente contratto, salvo diversa previsione del contratto stesso. La stipulazione s'intende avvenuta a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2, del decreto n. 29 ed è portata a conoscenza delle Amministrazioni interessate dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle Pubbliche Amministrazioni, d'ora in avanti richiamata come "l'Agenzia".

3. Per gli istituti a contenuto economico e normativo a carattere vincolato ed automatico, le Amministrazioni daranno attuazione al contratto entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Qualora non ne venga data disdetta da parte dell'Agenzia ovvero da parte sindacale, mediante lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il contratto si intende tacitamente rinnovato, per la parte relativa, di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali conservano efficacia fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate con anticipo di almeno tre mesi rispetto alla data di scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né dànno luogo ad azioni conflittuali.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del contratto, al personale destinatario del contratto stesso sarà corrisposta la relativa indennità, secondo le scadenze previste dall'Accordo sul costo del lavoro del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del decreto n. 29.

7. In sede di rinnovo biennale della parte economica del contratto le parti assumeranno come punto di riferimento del negoziato anche lo scostamento tra l'inflazione programmata e quella effettivamente intervenuta nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'Accordo di cui al comma 6.

8. In deroga al comma 1 il presente contratto scadrà per la parte economica il 31 dicembre 1995, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali tra le amministrazioni e le organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza favorisce una piena convergenza di intenti sugli obiettivi di efficienza, modernizzazione e qualità del servizio offerto dalle Amministrazioni. Esse sono strutturate in modo da assicurare un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria anche nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali – in funzione dell'esigenza fondamentale di migliorare i livelli di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa e, correlativamente, la qualità dei servizi erogati – garantendo alle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza un'adeguata presenza nei momenti più significativi della vita istituzionale.

2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza, nel rispetto delle prerogative specifiche della funzione dirigenziale e nell'ottica di una consapevole assunzione di ruolo da parte dei singoli dirigenti.

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, le relazioni sindacali nell'area della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) *contrattazione collettiva*: essa si svolge a livello nazionale e a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 2, 7 - 8 - 9 del presente contratto, secondo le disposizioni del decreto n. 29. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 11. In coerenza con il suo carattere privatistico, la contrattazione si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti;

b) *informazione*: sua finalità fondamentale è quella di rendere più trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali; ogni qual volta se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi in cui la legge o il presente contratto lo richiedano, le amministrazioni forniscono informazioni su specifici argomenti alle rappresentanze sindacali. Le informazioni sono normalmente fornite in forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

c) *esame a seguito di informazione*: si svolge nelle materie previste dall'art. 5 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 8;

d) *consultazione*: viene attivata dall'amministrazione tutte le volte che se ne ravvisi la necessità e l'opportunità e, in particolare, in tutti i casi e relativamente alle materie per cui le norme vigenti e i Contratti collettivi nazionali di lavoro espressamente la prevedono. In tali casi l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce senza particolari formalità il parere dei soggetti sindacali;

e) *partecipazione*: si concretizza in momenti di confronto, di dibattito e di elaborazione comune per l'analisi di problematiche di ordine generale ovvero di portata più specifica e per la formulazione di osservazioni e proposte;

f) *procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative*: sono finalizzate alla prevenzione e al raffreddamento della conflittualità e si svolgono secondo le disposizioni di cui ai successivi artt. 11 e 12.

CAPO II

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Art. 4

Informazione preventiva

1. Ciascuna amministrazione, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità, fornisce in via preventiva, per iscritto ed in tempo utile, alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, informazioni compiute, in termini di criteri generali, sui seguenti argomenti:

a) affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali;

b) sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti;

c) articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

d) implicazioni delle innovazioni tecnologiche e organizzative sulle condizioni di lavoro, sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
e) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
f) interventi in materia di pari opportunità;
g) interventi in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
h) voci di bilancio preventivo di ateneo relative ai dirigenti e alle funzioni dirigenziali, comprese le variazioni di organico.

Art. 5

Esame a seguito di informazione

1. Nelle ipotesi previste dall'art. 4, comma 1, lettere b), c) e d) ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, ricevuta l'informazione, può richiedere all'amministrazione, in forma scritta, un incontro per il confronto dei rispettivi punti di vista su argomenti relativi alle specifiche materie.

2. Della richiesta di cui al comma 1 è data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

3. L'incontro richiesto ha inizio, di norma, entro le quarantotto ore dalla ricezione della richiesta da parte dell'amministrazione. Durante il periodo in cui si svolge l'esame, l'amministrazione non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie che ne sono oggetto e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse materie iniziative conflittuali. Ciascuna delle due parti si adegua, nei suoi comportamenti, ai principi di responsabilità, di correttezza e di trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine di quindici giorni dalla ricezione dell'informazione ovvero in un termine più breve ove sussistano obiettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti sugli argomenti oggetto dell'esame. Restano ferme, nelle stesse materie, le prerogative dei dirigenti responsabili in ordine all'autonoma determinazione definitiva.

Art. 6

Informazione successiva

1. Nell'ambito di ciascuna amministrazione, su richiesta delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto e con le stesse modalità indicate nell'art. 4, comma 1, l'amministrazione fornisce adeguate informazioni sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati in materia di organizzazione del lavoro nonché di costituzione, modificazione ed estinzione dei rapporti di lavoro relativamente alla dirigenza, ferma restando la tutela della riservatezza dei singoli.

2. Le informazioni di cui al comma 1 sono fornite tempestivamente e nelle forme più opportune tenuto conto della prioritaria esigenza di assicurare la continuità dell'azione amministrativa.

CAPO III

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Art. 7

Materie di contrattazione

1. La contrattazione decentrata si svolge sulle seguenti materie:
a) linee di indirizzo generale per l'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
b) programmi di azione in materia di pari opportunità, anche in relazione agli obiettivi indicati dalla legge 10 aprile 1991, n. 125;
c) criteri generali, concernenti tempi e modalità, per l'applicazione delle norme in materia di tutela dell'ambiente nonché di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 626/1994 e nei limiti stabiliti dagli accordi quadro stipulati per l'attuazione di detto decreto;
d) criteri generali per l'istituzione e la gestione delle iniziative di carattere socio-assistenziale a favore dei dirigenti;

2. La contrattazione decentrata nelle materie di cui al comma 1 si svolge al livello di amministrazione, salvo nei casi previsti dall'art. 8, comma 6.

3. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 8

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro e composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8, del decreto n. 29, la delegazione trattante di parte pubblica, in sede

decentrata, è composta dal titolare del potere di rappresentanza o da un suo delegato. Per le istituzioni universitarie la delegazione trattante è costituita dal rettore o un suo delegato e dal direttore amministrativo o suo delegato, ed è eventualmente integrata da altri componenti ove previsto dagli statuti .

2. Le amministrazioni del comparto possono avvalersi, nella contrattazione collettiva decentrata, della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia, alle cui direttive sono tenuti in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del decreto n. 29.

3. Per le organizzazioni sindacali la delegazione è composta:
- dalle R.S.U. di cui al comma 4, lettera a);
- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui al comma 4, lettera b);
- da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente contratto.

4. Le rappresentanze sindacali dei dirigenti nei luoghi di lavoro sono:
a) le rappresentanze sindacali unitarie dei dirigenti (R.S.U.) costituite ai sensi del protocollo d'intesa A.RA.N. - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994 ovvero dalle rappresentanze di cui alla lettera b), sino alla costituzione delle R.S.U., da effettuarsi entro dodici mesi dalla stipulazione del presente contratto;
b) le rappresentanze sindacali, individuate ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a), ovvero nelle more della costituzione delle R.S.U., secondo quanto previsto alla lettera a).

5. Il dirigente eletto o designato quale componente delle rappresentanze sindacali di cui al comma 4 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'amministrazione.

6. Le Amministrazioni nelle quali vi sia una presenza di dirigenti che non consente, per effetto del comma precedente, la completa formazione della delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata, possono dar luogo a forme associate di tale contrattazione, dando mandato all'Aran di rappresentarle. In tale ipotesi la delegazione di parte sindacale è integrata dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto. Il contratto unico decentrato si perfeziona e produce effetti nelle singole Amministrazioni secondo le procedure previste per i contratti decentrati

Art. 9

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato è comunicata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad iniziative conflittuali.

3. La delegazione dell'Amministrazione per la trattativa decentrata è costituita entro 15 giorni dalla data in cui l'Amministrazione stessa ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 1. La delegazione sindacale è convocata, per l'avvio delle trattative, entro 15 giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'art. 51, comma 3 del decreto n. 29. Il contratto decentrato deve contenere apposite clausole circa i tempi, le modalità e le procedure di verifica della sua attuazione.

CAPO IV

PARTECIPAZIONE E RAPPRESENTANZA

Art. 10

Forme di partecipazione

1. La Conferenza Nazionale istituita ai sensi del C.C.N.L. dei dipendenti del comparto università, stipulato il 21/5/1996, art. 12, comma 3, opportunamente integrata, ha anche il compito di approfondire le problematiche riguardanti la dirigenza nel contesto istituzionale e organizzativo, con particolare riguardo ai temi concernenti la formazione manageriale. Essa costituisce anche l'occasione per verificare gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo alle disposizioni concernenti l'affidamento degli incarichi.

2. Nelle amministrazioni presso le quali prestino servizio più di cinque dirigenti, possono essere istituite, a richiesta delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, comma 4, senza oneri per le amministrazioni, Commissioni paritetiche composte da un numero uguale di rappresentanti dell'amministrazione e di rappresentanti delle medesime rappresentanze sindacali. Il numero dei componenti e le modalità di designazione saranno definiti da ciascuna amministrazione, d'intesa con le rappresentanze sindacali di cui sopra.

3. Le Commissioni di cui al comma 2 non hanno carattere negoziale. Esse hanno il compito di verificare la congruenza degli strumenti normativi e organizzativi che supportano la gestione delle risorse, avuto riguardo all'esigenza di rendere l'attività istituzionale pienamente rispondente alle esigenze e alle attese degli utenti. La verifica può tradursi nella formulazione di proposte di soluzione agli organi competenti, anche tecnicamente articolate, particolarmente in tema di semplificazione dei procedimenti amministrativi.

CAPO V

Norme finali

Art. 11

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del decreto n. 29, quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, su richiesta di una di esse alla controparte, entro 30 giorni dalla richiesta stessa per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta di incontro è effettuata mediante lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

2. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del decreto n. 29, sostituisce, a norma dell'art. 53, comma 1, dello stesso decreto, la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale. L'accordo di interpretazione autentica produce inoltre gli effetti previsti dal comma 2 del predetto art. 53.

3. Con modalità analoghe a quelle indicate ai commi che precedono e con gli stessi effetti ivi previsti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati, le parti che li hanno sottoscritti procedono all'interpretazione autentica delle clausole oggetto di disaccordo.

Art. 12

Organismi di conciliazione

1. Allo scopo di prevenire l'insorgenza di conflitti collettivi di lavoro riguardanti la dirigenza e di comporre quelli eventualmente in atto, le parti convengono sulla necessità che in attuazione di quanto verrà previsto dalle "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero", appositi organismi di conciliazione vengano istituiti entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente CCNL, d'intesa tra le amministrazioni e le rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, comma 4, a livello di amministrazione.

2. Durante l'esperimento dei tentativi di conciliazione le amministrazioni si attengono a quanto verrà previsto dalle "Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero".

Art. 13

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno la facoltà di rilasciare la delega a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta per la trattenuta di una quota mensile dello stipendio con cui operare il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dagli organi statutari competenti. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'amministrazione a cura del dirigente o dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio

3. Il dirigente può revocare la delega in qualsiasi momento. La revoca va comunicata all'amministrazione di appartenenza e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo alla comunicazione.

4. Le trattenute devono essere operate dalle singole amministrazioni sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con le amministrazioni stesse.

5. Le amministrazioni sono tenute, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 14

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Amministrazione si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, alle normative dell'Unione Europea e alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) la qualifica e il trattamento economico iniziale;
c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione, in caso di Amministrazioni con sedi distaccate.

3. Il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Tale aspetto è specificato nel contratto individuale. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere aumentato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. 15, comma 8, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del decreto n. 29, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione.

5. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 4, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, non si dà luogo alla stipulazione del contratto, ovvero si provvede, per i rapporti già instaurati, all'immediata risoluzione dei medesimi. Comporta altresì l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro la mancata assunzione del servizio nel termine assegnato, salvo comprovati e giustificati motivi di impedimento. In tale caso le amministrazioni, valutati i motivi, prorogano il termine per l'assunzione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. I contratti individuali stipulati a norma dei commi 1, 2 e 3 prendono luogo, a far tempo dall'entrata in vigore del presente CCNL, dei provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto, producendone i medesimi effetti.

Art. 15

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto a un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella stessa qualifica presso altra pubblica amministrazione.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalle leggi o dai regolamenti vigenti. Nell'ipotesi di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 21, comma 1.

3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2, sono retribuite nella stessa misura prevista per i dirigenti non in prova.

4. Decorsa la metà del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.

8. Il dirigente in prova proveniente dalla stessa amministrazione ovvero da altra amministrazione del comparto mantiene, per la durata del periodo di prova che, in tal caso, è dimezzato, il diritto alla conservazione del posto precedentemente occupato e, in caso di mancato superamento, può rientrare a domanda nella qualifica e nel profilo di precedente appartenenza dell'amministrazione di provenienza.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 16

Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'amministrazione, il dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto e alle responsabilità connesse al suo incarico assicurando ogni azione necessaria in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

2. L'operatività della disposizione di cui al comma 1, anche in correlazione con quanto previsto dall'art. 37, comma 3, avrà effetto in coincidenza con la cessazione dell'istituto dello straordinario secondo le decorrenze degli istituti previsti dal predetto art. 37, comma 1.

Art. 17

Ferie e altri istituti collegati

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, a un periodo di ferie di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo il dirigente ha diritto all'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 37 e seguenti.

2. In caso di distribuzione dell'orario di servizio su cinque giorni per settimana, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, comprensive delle due giornate di cui al comma 1.

3. Al dirigente sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937/77 e alle condizioni ivi previste.

4. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno lavorati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.

5. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 10, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del dirigente programmare e organizzare le proprie ferie, in accordo con l'Amministrazione, in modo da garantire la continuità dell'attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio.

6. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità di servizio, il dirigente ha diritto al rimborso delle spese sostenute, debitamente documentate, nonché all'indennità di missione per la durata del viaggio.

7. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo, ove richiesta, la relativa documentazione sanitaria.

8. Le assenze per malattia o infortunio, anche se si protraggano per l'intero anno solare, non riducono il periodo di ferie spettante.

9. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. Qualora il mancato godimento dipenda da assenze dal servizio per malattia o infortunio protrattesi per l'intero anno

solare, la fruizione delle ferie avverrà anche oltre il predetto termine.

10. Fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 9, le ferie disponibili all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e non fruite dal dirigente a causa di esigenze di servizio dànno titolo alla corresponsione del compenso sostitutivo.

11. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno lavorativo

Capo III

Sospensioni della prestazione

Art. 18

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:
- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove, ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo, entro il limite complessivo di otto giorni per ciascun anno;
- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado o di affini di primo grado, in ragione di tre giorni consecutivi di calendario per evento;
- particolari motivi personali e familiari, entro il limite complessivo di tre giorni per ciascun anno.

2. Il dirigente ha altresì diritto ad assentarsi per 15 giorni consecutivi di calendario in occasione del matrimonio.

3. Le assenze di cui ai commi 1 e 2 possono cumularsi nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

4. Durante i predetti periodi di assenza al dirigente spetta l'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 37 e seguenti.

5. Nell'ambito delle disposizioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n. 266 e nel Regolamento approvato con DPR 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, le amministrazioni favoriscono la partecipazione dei dirigenti alle attività promosse dalle associazioni di volontariato.

6. Le assenze previste dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computate ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Il dirigente ha altresì il diritto di assentarsi, con diritto alla retribuzione, negli altri casi previsti da specifiche disposizioni.

Art. 19

Astensione obbligatoria e facoltativa per maternità

1. Si applicano ai dirigenti le disposizioni della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903 e con le specificazioni contenute nei commi che seguono.

2. Per il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, la lavoratrice dirigente ha diritto alla conservazione del posto e alla corresponsione dell'intera retribuzione, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 37 e seguenti.

3. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1, della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 con le integrazioni apportate dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento economico di cui all'art. 18, comma 4. Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi contemplati dal predetto art. 7, al comma 2, spettano alla madre – ovvero al padre che si avvalga della facoltà prevista di fruirne in alternativa – , con le stesse modalità, trenta giorni annuali di permesso retribuito.

4. Le assenze di cui al comma 3 possono essere fruite, nell'anno solare, cumulativamente con quelle previste dall'art. 18, non riducono le ferie e sono valutate agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 20

Assenze per malattia

1. In caso di assenza per malattia o per infortunio non dipendente da causa di servizio, il dirigente che abbia superato il periodo di prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi, durante il quale gli verrà corrisposta la retribuzione prevista al comma 6. Ai fini del computo del predetto periodo di diciotto mesi, si sommano le assenze allo stesso titolo verificatesi negli ultimi tre anni.

2. Superato il periodo di diciotto mesi cui al comma 1, al dirigente che ne abbia fatto richiesta prima dello scadere del periodo stesso può essere concesso, in casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, durante il quale non sarà dovuta retribuzione ma decorrerà l'anzianità agli effetti del preavviso. In tale ipotesi, qualora il dirigente lo abbia richiesto, l'amministrazione ha facoltà di procedere, con le modalità previste dalle disposizioni vigenti, all'accertamento delle sue condizioni di salute al fine di stabilire la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

3. Alla scadenza dei periodi di conservazione del posto di cui ai commi 1 e 2 e nel caso in cui il dirigente, a seguito dell'accertamento di cui al comma 2, sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione può procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dirigente stesso l'indennità sostitutiva del preavviso.

4. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

5. Restano ferme le vigenti norme di legge poste a tutela dei malati di Tbc.

6. Il trattamento economico spettante al dirigente nel periodo di conservazione del posto di cui al comma 1 è il seguente:
a) retribuzione intera, compresa la retribuzione di posizione di cui agli artt. 37 e seguenti, per i primi 9 mesi di assenza;
b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi.

7. Il dirigente, in occasione delle proprie assenze per malattia, ne dà tempestiva comunicazione all'Amministrazione e, ove previsto dalla medesima, provvede a trasmettere la relativa certificazione.

8. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dirigente è tenuto a dare comunicazione di tale circostanza all'amministrazione, ai fini della rivalsa da parte di quest'ultima verso il terzo responsabile per la parte corrispondente alle retribuzioni erogate durante il periodo di assenza ai sensi del comma 6 e agli oneri riflessi relativi.

9. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, a far tempo dalla quale si computa in ogni caso il triennio di riferimento di cui al comma 1. Per le malattie in corso alla predetta data, si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole e il computo del triennio di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, con il criterio predetto.

Art. 21

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza per invalidità temporanea causata da infortunio avvenuto in occasione di lavoro ovvero da malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino alla guarigione clinica e comunque non oltre il periodo previsto dall'art. 20, commi 1 e 2. In tale periodo al dirigente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 20, comma 6, lettera a).

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dall'art. 20, comma 3. Nel caso in cui l'amministrazione decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

Art. 22

Aspettativa per motivi di famiglia e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con D.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.

2. Il dirigente può essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio, secondo i criteri di cui all'art. 33, comma 6.

3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia previste dagli artt. 20 e 21.

CAPO IV

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 23

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. La qualifica unica di dirigente di cui all'art. 15 del decreto n. 29 trova integrale applicazione anche agli effetti economici con modalità e decorrenze che saranno definite in sede di contrattazione collettiva nazionale relativa al biennio economico 1996/97.

2. Gli incarichi dirigenziali di cui agli artt. 37 e seguenti vengono attribuiti, come previsto dal decreto n. 29, in relazione alle posizioni organizzative autonomamente individuate dall'amministrazione.

3. Ciascuna amministrazione formula in via preventiva e generale i criteri e le modalità per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei principi stabiliti nell'art. 19 del decreto n. 29. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 8, comma 4, seguita, su richiesta da un incontro.

4. Nella fase di prima attribuzione degli incarichi in applicazione del presente contratto, l'amministrazione tiene conto delle posizioni organizzative precedentemente ricoperte da ciascun dirigente e della professionalità correlativamente acquisita, valutata in relazione alla natura e al grado di complessità degli incarichi da conferire.

5. La durata dell'incarico non può essere inferiore al periodo previsto per la periodica valutazione dei risultati, salvo peculiari esigenze connesse al tipo di incarico.

6. La revoca anticipata rispetto alla scadenza dell'incarico può aver luogo solo per ragioni organizzative o in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite ai sensi dell'art. 20 del decreto n. 29.

7. L'attribuzione e la revoca degli incarichi sono disposte con atti scritti e motivati, in attuazione dei criteri e modalità stabiliti dall'amministrazione, come previsto al comma 2.

8. Il dirigente cui venga attribuito un incarico di direzione a tempo determinato presso amministrazioni pubbliche può essere collocato in aspettativa non retribuita per tutta la durata dell'incarico.

Art. 24

Valutazione dei dirigenti

1. Ciascuna amministrazione definisce nel proprio ambito sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati dell'attività dei singoli uffici dirigenziali. Il processo di valutazione è gestito dall'amministrazione tenendo conto dell'esito delle verifiche effettuate dai nuclei di valutazione o servizi di controllo interno. di cui all'art. 20 del decreto n. 29 e all'art. 5, comma 22, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537.

2. L'amministrazione determina in via preventiva e generale i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto dell'esame a seguito di informazione, ai sensi dell'art. 5, comma 1.

3. Nel valutare l'operato dei dirigenti si terrà conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti medesimi, in relazione agli obiettivi ad essi assegnati.

4. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione, l'amministrazione acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato, il quale può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da persona di sua fiducia.

5. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Di detto esito si tiene conto ai fini delle decisioni di affidamento degli ulteriori incarichi.

6. L'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, nell'osservanza delle procedure di cui all'art. 20 del decreto n. 29, possono determinare, a seconda della gravità dello scostamento:
a) l'affidamento di un incarico dirigenziale di contenuto e di valore economico inferiore;
b) la perdita della retribuzione di posizione e il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno.

7. In caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata si applica l'art. 28, comma 4.

8. Per effetto del collocamento in disponibilità di cui al comma 6, lettera b), il posto corrispondente, ai sensi dell'art. 20, comma 9, del decreto n. 29, non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro dirigente.

Art. 25

Mobilità esterna dei dirigenti

1. Al fine di favorire l'attuazione dei trasferimenti dei dirigenti, le amministrazioni comunicano entro il 31 gennaio di ciascun anno alle amministrazioni dei rispettivi ambiti l'elenco dei posti vacanti, che le amministrazioni riceventi portano a conoscenza del personale con idonei mezzi di pubblicità.

2. Per il dirigente che abbia ottenuto l'assenso dell'amministrazione di destinazione al trasferimento, i termini di preavviso da dare all'amministrazione di appartenenza, di cui all'art. 32, sono stabiliti in due mesi, salvo l'autorizzazione della stessa al trasferimento entro termini più brevi.

3. Il rapporto di lavoro prosegue senza interruzioni con l'amministrazione di destinazione e al dirigente è garantita la posizione retributiva maturata nell'amministrazione di provenienza e la continuità della posizione pensionistica e previdenziale.

CAPO V

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati agli artt. 20 e 21, ha luogo:
a) al compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'amministrazione;
b) per recesso del dirigente;
c) per recesso dell'amministrazione.

Art. 27

Obblighi delle parti

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'amministrazione con le modalità di cui all'art. 28.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Art. 28

Recesso dell'amministrazione

1. Qualora l'amministrazione intenda recedere ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, la stessa è tenuta a darne comunicazione per iscritto al dirigente interessato con la contestuale specificazione dei motivi e, salvo che nell'ipotesi di cui al comma 2, con l'osservanza dei termini di preavviso.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'amministrazione fatti o comportamenti, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da non consentire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio fino alla data di operatività del recesso.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all'art. 24, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3 e 6 del presente articolo e i commi 1 e 2 dell'art. 29. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dall'art. 24.

5. Il dirigente non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

6. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorrere al giudice competente avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art. 29, ai sensi dell'art. 59, comma 7, del decreto n. 29.

7. Le parti convengono di porre in essere una azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali approfondimenti di natura dottrinale e giurisprudenziale che possano intervenire in materia.

Art. 29

Collegio di conciliazione

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta a base del recesso dell'amministrazione, ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere ad apposito Collegio di conciliazione di cui al successivo comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento. L'avviso di ricevimento costituisce a tutti gli effetti prova del rispetto dei termini. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione è composto da tre membri. Il dirigente ricorrente e l'amministrazione designano ciascuno un componente, e i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro cinque giorni dalla loro designazione, il terzo componente, con funzioni di presidente.

4. Il dirigente interessato designa il componente che lo rappresenta con l'atto di ricorso. La designazione di pertinenza dell'amministrazione è da questa comunicata per iscritto al ricorrente entro cinque giorni dalla ricezione del ricorso.

5. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'amministrazione.

6. Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

7. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente e l'amministrazione si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione.

8. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

9. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'amministrazione una indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

10. L'indennità supplementare di cui al comma 9 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:
- 7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
- 6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;
- 5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;
- 4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;
- 3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;
- 2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto.

11. Le mensilità di cui ai commi 9 e 10 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione di quella di risultato.

12. In caso di accoglimento del ricorso, l'amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 9 e 10.

13. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

14. In fase di prima applicazione del presente contratto il collegio e comunque non oltre il 30 settembre 1997, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro – restando esclusa la tutela risarcitoria di cui ai commi 9 e 10 – nel caso in cui accerti che il licenziamento è dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 30 ovvero ingiustificato.

15. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del decreto n. 29 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 30

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:
a) se dovuto a ragioni politiche, religiose, o sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;
b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 20, comma 3 e 21, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a) si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 31

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'amministrazione non intenda procedere ai sensi dell'art. 28. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della L. n. 55/90, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della L. n. 16/1992.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 28, comma 2 e non soggetto a misura restrittiva della libertà personale in atto, fatta salva l'applicabilità dell'art. 28, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente è riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'amministrazione di recedere con le procedure di cui all'art. 28.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un assegno alimentare pari al 50 per cento della retribuzione di cui gli artt. 35 e 36 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione "perché il fatto non sussiste" o "perché l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione ove egli fosse rimasto in servizio.

Art. 32

Termini di preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 20, comma 3, i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono fissati come segue:
a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno – o frazione di anno pari o superiore a sei mesi – di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte una indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso, determinata sulla base degli artt. 34, 35 e 37.
L'amministrazione ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente l'importo della retribuzione, come sopra determinata, per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. E in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 29, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 5, senza obbligo di attendere il compimento del periodo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

CAPO VI

LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 33

Obiettivi e strumenti della formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dalle amministrazioni come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Tale finalità è perseguita nell'obiettivo dell'accrescimento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e del miglioramento della qualità del servizio.

2. La formazione ha in particolare l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane, finanziarie e tecniche.

3. Ciascuna amministrazione definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei dirigenti anche in relazione alle direttive in materia impartite dal Ministro per la Funzione Pubblica.

4. L'amministrazione definisce le politiche formative della dirigenza in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo. Le iniziative formative sono realizzate, nel rispetto dei criteri generali stabiliti ai sensi dell'art. 7, comma 1, anche in collaborazione con soggetti pubblici o società specializzate nel settore. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

5. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

6. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1, 2 e 4. Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi nell'arco di un anno. E' altresì facoltà dell'amministrazione prolungare tale periodo, ai sensi dell'art. 22, comma 2, in caso di iniziative di studio ritenute particolarmente utili ai fini della crescita culturale e professionale individuale.

7. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può contribuire anche integralmente alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

PARTE II

TITOLO I

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 34

Struttura della retribuzione

1. La retribuzione della qualifica unica dirigenziale, di cui all'art. 23, comma 1, si articola nelle seguenti voci:

1. stipendio tabellare;
2. indennità integrativa speciale;

3. retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
4. retribuzione di posizione;
5. retribuzione di risultato;
6. assegni familiari, ove spettanti.

Art. 35

Stipendio tabellare

1. Con decorrenza dal 1 gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 190.000; con decorrenza dal 1 gennaio 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex seconda qualifica viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 230.000.

2. Con decorrenza 1 dicembre 1995 al personale dirigente inquadrato nella ex prima qualifica e nella ex seconda qualifica viene corrisposto un ulteriore incremento mensile lordo di L. 190.000.

3. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 assorbono l'indennità di vacanza contrattuale e sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

Art. 36

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dall'art. 35 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici – ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale – risultanti dall'applicazione dell'articolo 35, commi 1 e 2, sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione accessoria di cui agli artt. 37 e seguenti è utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, secondo le norme vigenti.

Art. 37

Retribuzione accessoria

1. Le componenti accessorie della retribuzione del dirigente si articolano, nella "retribuzione di posizione", finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità, e nella "retribuzione di risultato", diretta ad apprezzare l'impegno realizzativo e la qualità della prestazione di ciascun dirigente.

2. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono attribuite a valere sulla disponibilità di un fondo annualmente precostituito presso ciascuna Amministrazione. La somma delle erogazioni non può eccedere detta disponibilità.

3. Le norme che regolano i previgenti istituti relativi alle quote accessorie della retribuzione continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dal comma 1, la cui disciplina sarà stabilita nell'ambito del contratto relativo al biennio economico 1996-97.

4. La contrattazione relativa al biennio economico 1996-97 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione accessoria nelle sue varie articolazioni.

5. I criteri per la gestione della retribuzione accessoria sono disciplinati dagli articoli che seguono.

Art. 38

Costituzione del fondo per la retribuzione accessoria

1. Con decorrenza da stabilirsi in sede di CCNL per il biennio 1996 - 97 è istituito in ciascuna delle Amministrazioni di cui all'art. 1 comma 1, un fondo per la retribuzione accessoria; il relativo finanziamento avverrà mediante l'utilizzo:
a) delle risorse rese annualmente disponibili dalla soppressione dei meccanismi di adeguamento automatico delle retribuzioni per effetto dell'anzianità, quantificate secondo le modalità indicate dall'art. 39;
b) dall'ammontare delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario per il personale dirigente per l'anno 1995;
c) dall'ammontare delle risorse destinate al compenso incentivante di cui alla L. 10 aprile 1984, n. 79 e successive modificazioni ed integrazioni, per il medesimo personale dirigente per l'anno 1995;

d) dall'ammontare delle risorse connesse all'espletamento di particolari funzioni stabilite da specifiche disposizioni;

2. Le amministrazioni che, in attuazione dell'art. 5 della legge 537/93, abbiano rideterminato con atto formale i posti di funzione dirigenziale effettivamente ricoperti in numero superiore a quello risultante della data di entrata in vigore del fondo di cui al precedente comma 1, possono incrementare, con oneri a proprio carico, il fondo per la retribuzione accessoria in misura proporzionale al numero dei dirigenti, al fine di garantire il medesimo valore medio pro-capite, tenuto conto del valore delle posizioni organizzative di nuova istituzione.

3. Una quota non inferiore al 20 % del fondo di cui al comma 1 è destinato alla retribuzione di risultato.

Art. 39

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del decreto n. 29, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale. Il valore complessivo in godimento della quota di retribuzione derivante dai pregressi aumenti biennali per classi e scatti, comprensiva dei ratei di aumento biennale maturati alla data predetta, costituisce la retribuzione individuale di anzianità.

2. La retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1 resta attribuita al singolo dirigente sotto forma di assegno personale non riassorbibile né rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza nonché della 13ª mensilità. La frazione di classe o scatto maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della classe o dello scatto.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 38, secondo le modalità indicate dai successivo commi 4 e 5.

4. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene attribuito al fondo di cui all'art. 38 per l'utilizzo nell'esercizio successivo un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla frazione di tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

5. A decorrere dall'esercizio finanziario successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 38 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del dirigente cessato, valutato su base annua.

6. In sede di prima applicazione, le somme derivanti dalla riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità, come regolamentate dal presente articolo, saranno accantonate sino alla decorrenza della operatività degli istituti concernenti la nuova retribuzione accessoria del dirigente di cui all'art. 37

Art. 40

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Ciascuna Amministrazione determina la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione, ai sensi dell'art. 24 del decreto n. 29. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri riferiti alla loro rilevanza nell'ambito delle politiche organizzative dell'Amministrazione, nonchè al grado di complessità e di responsabilità connesse.

2. Entro i limiti della dotazione annuale della quota del fondo destinata a corrispondere la retribuzione di posizione, di cui all'art. 38, ciascuna amministrazione attribuisce un valore economico ad ogni posizione dirigenziale prevista nell'ambito del proprio assetto organizzativo sulla base delle risultanze della graduazione di cui al comma precedente e nel rispetto dei criteri indicati negli artt. 41 e seguenti. Detti criteri non prefigurano alcun modello organizzativo e non limitano l'autonomia organizzativa delle Amministrazioni interessate.

Art. 41

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione, in correlazione con le caratteristiche organizzative e con le scelte strategiche proprie di ciascuna Amministrazione, è definita entro

valori annui fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro, per il biennio economico 1996/97, per ciascuna delle seguenti tipologie:
a) posizioni con responsabilità di vertice dell'Amministrazione;
b) posizioni che comportano direzione e coordinamento di più uffici o strutture di livello dirigenziale ovvero direzione di ufficio o struttura di particolare complessità ovvero incarichi di studio e ricerca o incarichi ispettivi, implicanti elevata specializzazione o competenza, o incarichi equipollenti;
c) altre posizioni riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture.

2. L'inserimento delle posizioni all'interno delle fasce di cui al comma 1) viene operata dalle Amministrazioni nell'ambito dei rispettivi ordinamenti, sulla base dei seguenti indicatori:
a) grado di rilevanza delle competenze e responsabilità che connotano la posizione nell'ambito del sistema organizzativo;
b) volume delle risorse finanziarie gestite ed entità delle risorse umane e tecnico-strumentali assegnate;
c) grado di criticità e complessità delle funzioni anche in riferimento al numero degli utenti;
d) livello di disagio connesso alla posizione.

3. Il contratto relativo al biennio economico 1996/97 definirà il valore minimo della retribuzione di posizione.

Art. 42

Retribuzione di risultato

1. La quota del fondo per la retribuzione accessoria destinata alla retribuzione di risultato, di cui all'art. 38, comma 3, è finalizzata a remunerare i risultati espressi da ciascun dirigente in termini di efficienza/produttività in relazione agli obbiettivi prestabiliti e la qualità della prestazione individuale.

2. Tra i fattori di valutazione per l'attribuzione delle disponibilità di cui al comma 1, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche e le metodologie valutative adottate da ciascuna Amministrazione e nel rispetto dei criteri generali predefiniti in sede di contrattazione collettiva nazionale, a partire da quella relativa al biennio economico 1996/97, vi è il grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, tenendo conto anche della capacità del dirigente di far fronte, pure in via temporanea, a carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura.

Art. 43

Norma finale sulla retribuzione accessoria

1. La retribuzione di posizione e di risultato prevista dagli artt. 37 e seguenti non è cumulabile con altri compensi corrisposti allo stesso titolo per l'esercizio delle funzioni dirigenziali.

Art. 44

Riutilizzo delle risorse della retribuzione accessoria

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 37 non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari, sono riutilizzate nell'esercizio dell'anno successivo per le medesime finalità.

PARTE III

TITOLO I

NORME FINALI E TRANSITORIE

CAPO I

Art. 45

Norme transitorie

1. I procedimenti disciplinari in corso alla data di stipulazione del presente contratto vengono portati a termine secondo le procedure vigenti alla data del loro inizio.

2. Alle infrazioni disciplinari accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla previgente normativa.

Art. 46

Disposizioni comuni al personale non dirigente del comparto

1. Si applica al personale dirigente la disciplina prevista per il restante personale del comparto per quanto concerne:
- il procedimento relativo al riconoscimento da causa di servizio delle infermità;
- la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente conseguente ad infortunio;
- la mensa e i servizi sociali;

2. Ai dirigenti che usufruiscono dei distacchi di cui all'art. 2 del DPCM 27 ottobre 1994, n. 770, compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco o altra di pari valenza in caso di rideterminazione degli uffici dirigenziali successivamente al distacco.

Art. 47

Responsabilità civile e patrocinio legale

1. L'amministrazione assume iniziative per la copertura assicurativa collettiva dei dirigenti del rischio di responsabilità civile per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti di ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave. Gli oneri connessi alla suddetta copertura assicurativa collettiva, comprensiva degli oneri di assistenza legale in ogni stato e grado del giudizio, sono assunti dalle amministrazioni, anche a tutela dei propri diritti e interessi, secondo modalità oggetto di contrattazione decentrata, mediante l'utilizzo e nei limiti delle risorse destinate a iniziative analoghe a favore dei dirigenti.

Art. 48

Norma finale

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto, ai sensi dell'art. 72 del decreto n. 29, continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge,

Art. 49

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del Ministero del Tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del decreto n. 29, al nucleo della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della L. 30 dicembre 1991, n. 412.

2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale dello stesso.

Art. 50

Disapplicazioni

A norma dell'art. 72, comma 1, del D.Lgs. n. 29/93, dalla data di cui all'art.2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale con qualifica dirigenziale destinatario del presente contratto, tutte le disposizioni di legge e regolamentari previgenti incompatibili con quelle del medesimo contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate, e in particolare le seguenti disposizioni:
- con riferimento all'art. 11 (Interpretazione autentica dei contratti): art. 21 del D.P.R. n. 13/86;
- con riferimento all'art. 14 (Contratto individuale di lavoro): art. 9 e 12 del T.U. n. 3/57; art. 17 del D.P.R. 487/94; art. 13 del D.P.C.M. 439/94;
- con riferimento all'art. 15 (Periodo di prova): art. 10 del T.U. n. 3/57;
- con riferimento all'art. 16 (Impegno di lavoro e obblighi relativi): art. 20 D.P.R. n. 748/72; art. 3 comma 2 D.L. n. 2/85 convertito nella L. n. 72/85;
- con riferimento all'art. 17 (Ferie ed altri istituti collegati): artt. 36, 39 e 40 del T.U. n. 3/57; art. 18 del D.P.R. n. 686/57; art. 15 della L. n. 312/80;
- con riferimento all'art. 18 (Assenze retribuite): artt. 37, 39, 41 T.U. n. 3/57; art. 3 commi da 37 a 42 della L. n. 537/93; art. 22 commi 22, 23, 24 della L. n. 724/94;
- con riferimento all'art. 20 (Assenze per malattia) e all'art. 21 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio): artt. 66, 68 commi da 1 a 7, 70, 71 del T.U. n. 3/57; artt. 30,31,32, 33 e 34 del D.P.R. 686/57; art. 3, commi dal 37 al 42, della L. n. 537/93; art. 22 commi 22, 23, 24, e 26 della L. n. 724/94;
- con riferimento all'art. 26 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro) e all'art. 27 (Obblighi delle parti): artt. 124, 126, 127, 129 e 131 del T.U. n. 3/57;
- con riferimento all'art. 28 (Recesso dell'Amministrazione) e all'art. 29 (Collegio di conciliazione): artt. Dal 78 all'87,dal 91 al 122 del T.U. n. 3/57;
- con riferimento all'art. 33 (Obiettivi e strumenti di formazione): art. 4 della L. 301/84;
- Con riferimento agli artt. 34 e seguenti (Trattamento economico): artt. 133, 134 e 135 della L. n. 312/80; art. 4 della L. n. 79/84; art. 2 del D.L. n. 2/85 convertito nella L. 72/85; art. 1 del D.L. n. 41/89 convertito nella L. 37/90.

97A1379

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 30 dicembre 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997 concordato il 3 dicembre 1996, tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CIDA, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/FSUR/DIRIGENTI, CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Vista la direttiva del 7 febbraio 1996 impartita dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano; per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 28 dicembre 1995, n. 550 (legge finanziaria per il 1996), ed in particolare l'art. 2, commi da 9 a 13, con il quale è stata determinata in lire 1.706,53 miliardi, in lire 3.921,35 miliardi ed in lire 4.741,18 miliardi, rispettivamente per gli anni 1996, 1997 e 1998, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale del Settore Stato, al netto degli oneri assistenziali e previdenziali a carico dell'amministrazione, come precisato nella citata direttiva del 7 febbraio 1996;

Vista la lettera prot. n. 7651 del 9 dicembre 1996 (pervenuta il 16 dicembre 1996), con la quale l'ARAN — in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni — ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996/1997 concordato il 3 dicembre 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CIDA, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/FSUR/DIRIGENTI e CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ.

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 — il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che il predetto testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università, concordato il 3 dicembre 1996, non risulta, in generale, in contrasto con la citata direttiva del 7 febbraio 1996, impartita, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla conferenza dei presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 30 dicembre 1996, concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato tra l'ARAN e le confederazioni ed organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in precedenza indicato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, sen. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione .... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare .... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A nome del Governo;

Autorizza

ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e relative specifiche tipologie professionali, dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università, di cui all'art. 11 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al biennio economico 1996-1997 concordato il 3 dicembre 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CIDA, UNIONQUADRI e le organizzazioni sindacali di categoria CISL/FSUR/DIRIGENTI e CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 30 dicembre 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 30 gennaio 1997
Atti di Governo, registro n. 106, foglio n. 5

A.RA.N.

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di autorizzazione alla sottoscrizione del CCNL relativo al personale con qualifica dirigenziale del comparto università. Il giorno 5 del mese di febbraio 1996, alle ore 13, presso la sede dell'A.RA.N. in Roma ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (A.RA.N.), rappresentata dai componenti del comitato direttivo ed i rappresentanti delle seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria: CGIL - CISL - UIL - *CONFSAL *CISAL - CISNAL - CIDA CONFEDIR - *UNIONQUADRI *USPPI - CISL/FSUR/DIRIGENTI - CIDA/FENDEP/UNIVERSITÀ.

Al termine dei lavori le parti convengono e sottoscrivono il presente contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area della dirigenza dell'università per il biennio di parte economica 1996-1997.

---

* Ammessi con riserva in seguito alla presentazione di ricorso al TAR contro delibere A.RA.N. n. 9 e 13 febbraio 1996.

Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale con qualifica dirigenziale dipendente dalle amministrazioni pubbliche ricomprese nel comparto del personale delle università relativo al biennio economico 1996-1997, sottoscritto il 5 febbraio 1997.

Art. 1

Durata e decorrenza del contratto biennale

1. Il presente contratto biennale concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1 gennaio 1996 - 31 dicembre 1997.

Art. 2

Aumenti della retribuzione base

1. Lo stipendio tabellare annuo è stabilito, a decorrere dal 1.1.1996, in misura unica per le due ex qualifiche dirigenziali pari a lire 32.977.000 annue lorde, per dodici mensilità.
2. Il trattamento economico stipendiale degli ex dirigenti superiori a decorrere dal 1° gennaio 1996 e così determinato:

   a) stipendio tabellare nella misura stabilita dal comma 1;

   b) assegno ad personam non riassorbibile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita, nonché della 13^ mensilità, determinato sommando :

   - la differenza tra l'importo dello stipendio tabellare della ex qualifica di dirigente superiore stabilito dall' articolo 6 del D.L. n. 123 del 1990, convertito nella L. n. 29 del 1991, comprensivo degli aumenti contrattuali relativi al CCNL 1994/1997 (I° biennio economico), lo stipendio tabellare di cui al comma 1, nonché l'incremento di £. 163.000 dal 1/1/1996;

   - differenza tra l' importo dell' indennità integrativa speciale in godimento e quella della ex qualifica di primo dirigente dopo due anni.

3. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica dirigenziale è stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante all'ex primo dirigente dopo due anni di anzianità nella qualifica.

4. Lo stipendio tabellare annuo della qualifica unica dirigenziale è rideterminato, a decorrere dal 1.11.1996, in lire 36.000.000 annue lorde, per dodici mensilità.

ART. 3

Incremento del fondo per il trattamento accessorio

1. Il "Fondo per la retribuzione accessoria" di cui all' art. 38 del CCNL, è istituito a decorrere dall' 1. 1. 1996 con l'utilizzo delle risorse previste dallo stesso articolo.
2. Il Fondo di cui al comma 1 è incrementato:

   a) a decorrere dal 1/1/1996 della quota delle risorse derivanti dall' art. 2, comma 9, della legge n. 550 del 1995.

   b) a decorrere dal 1/1/1997 di un importo pari allo 0,80% del monte salari del personale con qualifica dirigenziale dell'anno 1995, al netto degli oneri riflessi a carico delle Amministrazioni e dal 31 dicembre 1997, a valere sulla competenza 1998, di un importo pari all'1.40% del medesimo monte salari ;

   c) a decorrere dal 1/1/1997 delle risorse derivanti, per ciascuna Amministrazione, dall'applicazione dell' art. 4.

3. All'ammontare del Fondo di cui ai commi precedenti non concorrono gli importi già corrisposti a titolo di compenso per lavoro straordinario, nonché a titolo di compenso incentivante e a titolo di indennità che specifiche disposizioni finalizzano all'espletamento di particolari funzioni fino alla data di applicazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2, comma 3 del CCNL 1994/1997.

Art. 4

Risorse aggiuntive

1. Le Amministrazioni che siano in linea con i processi di riorganizzazione previsti dal d. lgs. 29/93 e che abbiano introdotto strumenti di programmazione e controllo dell'attività e di verifica dei risultati incrementano ulteriormente, con oneri a proprio carico, il finanziamento del trattamento accessorio nella misura dell' 1% - come tetto massimo - del monte salari relativo all'anno 1995, riferito al personale destinatario del presente contratto. L'incremento potrà avvenire utilizzando le risorse che si rendano eventualmente disponibili a seguito dei migliori risultati nell'andamento gestionale, correlati all'aumento

dei rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale delle risorse umane, senza pregiudizio delle finalità istituzionali degli Enti.

2. Le risorse aggiuntive di cui al comma 1 sono destinate dalle Amministrazioni ad incrementare il fondo di cui all'art. 38 del CCNL 1994/1997.

Art. 5

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. In applicazione dell'art. 41 del CCNL 1994/1997 ciascuna Amministrazione determina la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione. Il valore massimo attribuibile alle singole posizioni, nell'ambito delle disponibilità destinate alla retribuzione di posizione, è il seguente :
   a) fino ad un massimo di L. 70.000.000 per le posizioni con responsabilità di vertice dell'Amministrazione;
   b) fino ad un massimo di L. 45.000.000 per le posizioni che comportano direzione e coordinamento di più uffici o strutture di livello dirigenziale o struttura di particolare complessità ovvero incarichi di studio e ricerca o incarichi ispettivi, implicanti elevata specializzazione o competenza, o incarichi equipollenti;
   c) da un minimo di L. 12.000.000 fino ad un massimo di L. 29.000.000 per le altre posizioni riferite sia alla conduzione di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti, sia a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture.

3. Per l'anno 1996 il valore minimo di posizione di cui al comma 1, lettera c) è stabilito pari a L. 5.800.000.

Art. 6

Retribuzione di risultato

1. Le risorse finanziarie, di cui all'art. 38, comma 3, del CCNL 1994/1997, sono stabilite nella misura del 20% del fondo di cui al medesimo art. 38, comma 1 e sono destinate ogni anno a costituire una componente retributiva di risultato, finalizzata in particolare modo a costituire un premio per il conseguimento di livelli di particolare qualità della prestazione dei dirigenti.

2. L'amministrazione attribuisce la retribuzione di risultato ai dirigenti in relazione al livello di impegno richiesto dalla posizione, nonché alla capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni. Tale componente della retribuzione è attribuita al 1° gennaio di ogni anno in relazione alla attività svolta nell'anno precedente.

3. I principali fattori di valutazione, da considerare ai fini della attribuzione della retribuzione di risultato, variamente combinati ed integrati secondo le caratteristiche delle metodologie valutative adottate da ciascuna amministrazione e ponderati per le diverse posizioni dirigenziali, sono:

a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ;

b) capacità di far fronte , pure in via temporanea, a carichi aggiuntivi di lavoro rispetto a quelli di pertinenza del proprio ufficio o struttura;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;

f)capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.

5. Le decisioni inerenti l'attribuzione del premio per la particolare qualità della prestazione devono essere rese pubbliche. A richiesta del singolo dirigente o delle Organizzazioni sindacali deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime.

6. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano per l'anno 1996.

Art. 7

Effetti dei benefici

1. Gli incrementi retributivi di cui ai precedenti articoli hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza del personale cessato o che cesserà dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto di parte economica 1996/97, alle scadenze e negli importi ivi previsti. Agli effetti delle indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano soltanto gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio. Gli incrementi retributivi hanno effetto, inoltre, sugli altri istituti indicati all' art. 36 del CCNL 1994/1997. Tali effetti sono determinati sulla base delle disposizioni di legge in vigore.

2. Per i dirigenti cessati dal servizio nel corso del 1996, ai fini del trattamento di quiescenza la retribuzione di posizione verrà calcolata a decorrere dal 1.1.1997, con riferimento alla posizione corrispondente al posto occupato al momento della cessazione dal servizio.

97A1380

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(9651347) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.